

## Mindestlohn

Die Arbeitgeber sind **gegen** jede Form **gesetzlich verordneter Mindestlöhne** sowie gegen eine staatliche Tarifizensur. Jeder staatliche Eingriff in die Lohngestaltung **beeinträchtigt die Tarifautonomie** und setzt das bestehende System der Lohnfindung aufs Spiel. Die Höhe eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohnes wird zudem zum Spielball politischer Debatten.

### Mindestlohn gefährdet Arbeitsplätze

Gesetzlich verordnete Mindestlöhne bedrohen Arbeitsplätze. Rund 1,7 Mio. Vollzeitbeschäftigte haben in Deutschland einen Stundenlohn von 7,50 € oder weniger. Gesetzliche Mindestlöhne würden mindestens einen Teil dieser **Arbeitsplätze vernichten**, in **Schwarzarbeit** oder ins **Ausland** verdrängen. Insbesondere die neuen Bundesländer wären davon betroffen, da dort der Anteil der Beschäftigten in diesem Lohnsegment vier Mal höher ist als im Westen. Gesetzlich verordnete Mindestlöhne richten sich aber auch gegen Geringqualifizierte, Langzeitarbeitslose und Menschen mit Vermittlungshindernissen, die ohne einen funktionierenden

Niedriglohnsektor vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen werden.

### Arbeitslosengeld II wirkt wie ein Mindestlohn

Über 98 % aller Vollzeitbeschäftigten verfügen über ein Existenz sicherndes Einkommen. Arbeitnehmern, die ein solches bspw. wegen fehlender Qualifikation nicht erzielen können, gewährleistet bereits das Arbeitslosengeld II umgerechnet auf eine Vollzeitstelle i. d. R. einen „**faktischen Mindestlohn**“ von rund 4,50 € für Alleinstehende und für Verheiratete mit zwei Kindern von fast 9,50 € pro Stunde.

### Entsendegesetz als Ausnahme

Die Aufnahme weiterer Branchen in das Entsendegesetz kann in Betracht kommen auf Antrag **beider Tarifvertragsparteien**, wenn unerwünschte soziale Verwerfungen durch **Entsendearbeitnehmer** nachgewiesen sind und **Tarifverträge** gelten, die zuvor nach den Regeln des Tarifvertragsgesetzes für **allgemeinverbindlich** erklärt wurden. **Keine Branche** erfüllt derzeit

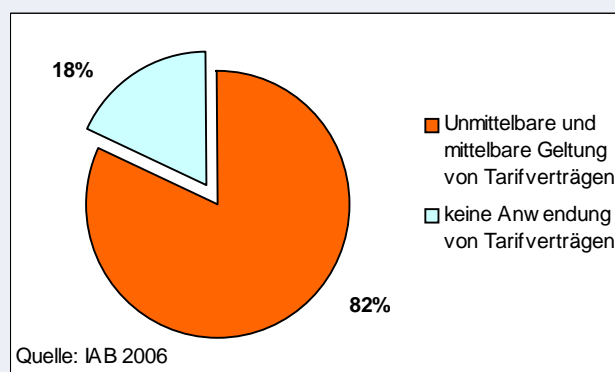
### Tarifautonomie wahren – gegen staatliche Tarifizensur

Die **Tarifautonomie** als wichtigstes Element der verfassungsrechtlich geschützten Koalitionsfreiheit ist das Recht der Tarifparteien, Tarifverträge **frei von staatlichen Eingriffen** abzuschließen. Zur Koalitionsfreiheit gehört aber auch das **Recht**, nicht Mitglied einer Koalitionspartei zu sein und **keine Tarifverträge abzuschließen bzw. anzuwenden**.

Staatlich verordnete Löhne setzen die **negative Koalitionsfreiheit** faktisch **außer Kraft**. Damit wird das Verhandlungsgleichgewicht zwischen den Tarifvertragsparteien zu Lasten der Arbeitgeber gestört.

Eine gesetzliche **Vorrangentscheidung** für den Fall der Allgemeinverbindlichkeit bei konkurrierenden Tarifverträgen oder im Verhältnis eines Tarifvertrages zu einer staatlichen Lohnfestsetzung ist eine **staatliche Tarifizensur** und damit einer der schärfsten Eingriffe in die Tarifautonomie.

### Bedeutung von Tarifverträgen ungebrochen



diese Voraussetzungen. Meist fehlen bereits die notwendigen bundesweiten Mindestlohnstrukturen.

In der **Zeitarbeit** besteht weder eine Entsendeproblematik noch liegen bei nahezu 100%iger Anwendung von Tarifverträgen soziale Verwerfungen vor. Bei **konkurrierenden Tarifverträgen** in einer Branche scheidet zudem eine Allgemeinverbindlichkeit aus verfassungsrechtlichen Gründen aus.

Auch in der **Briefdienstleistungsbranche** fehlt eine Entsendeproblematik und der vorliegende „Mindestlohn“-Tarifvertrag kann **nicht** nach dem Tarifvertragsgesetz allgemeinverbindlich erklärt werden. Es sind darin Löhne vorgesehen, die **30 % über dem Durchschnitt der Löhne der Wettbewerber** der Deutschen Post AG liegen. Es handelt sich damit nicht um einen Mindestlohnvertrag, sondern um einen **Vertrag zur Verhinderung von Wettbewerb**. Für einen echten Mindestlohnvertrag unter Beteiligung der gesamten Branche ist die Allgemeinverbindlicherklärung möglich. Einer Änderung des Entsendegesetzes bedarf es nicht.

### Mindestarbeitsbedingengesetz 1952

Die Nichtanwendung des Mindestarbeitsbedingengesetzes von 1952 in der Vergangenheit beweist das Funktionieren des auf der Tarifautonomie basierenden deutschen Tarifsystems. Das Gesetz darf auch zukünftig nur dort zur Anwendung kommen, wo wirkliche „**weiße Flecken**“ in der Tariflandschaft bestehen. Ein Eingriff in bestehende Tarifverträge durch eine Konkurrenzregelung verletzt die positive Koalitionsfreiheit.

### Ausland gibt keine Handlungsempfehlung

Der Hinweis auf Mindestlöhne anderer europäischer Länder übersieht, dass Deutschland über ein **funktionierendes Tarifsysteem** verfügt und mit dem Arbeitslosengeld II ein **faktisches Mindesteinkommen** gewährleistet wird. Auch die sonstigen **Rahmenbedingungen** sind **nicht vergleichbar**. Oftmals sind die Arbeitslosenquote niedriger, das **Arbeitsrecht flexibler** und die **Arbeitskosten geringer**. Im Übrigen belegen die Erfahrungen anderer Länder negative Auswirkungen, wie z. B. in Frankreich auf die **Jugend Arbeitslosigkeit**.

#### Publikationen

##### Balance in der Tarifautonomie wahren, Position der Arbeitgeber zur Mindestlohndebatte

Beschluss des Präsidiums der BDA, 20. April 2007

##### Empfehlung zum Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrages zur Regelung der Mindestlöhne in der Branche der Postdienste (TV Mindestlohn)

Beschluss des Präsidiums der BDA, 17. September 2007

#### Ansprechpartner

**Robert Reichling** Tel. 030 2033-1300  
R.Reichling@bda-online.de

**Rainer Huke** Tel. 030 2033-1302  
R.Huke@bda-online.de

Bundesvereinigung der  
Deutschen Arbeitgeberverbände  
Mitglied von BUSINESSEUROPE  
Haus der Deutschen Wirtschaft, Breite Straße 29,  
10178 Berlin

#### kompakt

*kompakt* ist eine Publikation der BDA, die in komprimierter Form die Positionen der Arbeitgeberverbände darlegt. Die jeweils neueste Ausgabe finden Sie im Internet unter

[www.bda-kompakt.de](http://www.bda-kompakt.de)

Weitere Hinweise zu diesem Thema finden Sie unter [www.bda-online.de](http://www.bda-online.de)